

SILABUS PERKULIAHAN

1. Nama Mata Kuliah : KAJIAN MANDIRI MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
2. Kode Mata Kuliah :
3. Bobot SKS :
4. Program Studi : S-2 Administrasi Pendidikan
5. Dosen : Prof. Dr. H. Nanang Fattah, M.Pd.
Dr. H. Yoyon Bahtiar Irianto, M.Pd.

DESKRIPSI MATA KULIAH

Mata kuliah ini merupakan kuliah lanjut dari kuliah Pengelolaan Tenaga Kependidikan. Dalam perkuliahan ini mengkaji tentang: (1) Konsep-konsep dan isu-isu esensial dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia (MSDM), terutama yang berkaitan dengan manajemen tenaga kependidikan; (2) Pendalaman kajian tentang teori dan model-model MSDM; (3) Pendalaman kajian tentang kasus-kasus dalam MSDM tenaga kependidikan; (4) Pengembangan model alternatif MSDM dalam konteks manajemen tenaga kependidikan di Indonesia. Proses perkuliahan melalui pendekatan eksploratory dalam bentuk pendalaman teori, penyelesaian tugas-tugas berstruktur, diskusi kasus dan pendalaman kajian tentang kasus-kasus yang terjadi dalam manajemen tenaga kependidikan. Sehingga para mahasiswa memiliki pilihan untuk mengembangkan pemahaman, apresiasi dan aplikasinya terhadap Manajemen Tenaga Kependidikan di Indonesia.

TUJUAN MATA KULIAH

Setelah menyelesaikan perkuliahan ini, para mahasiswa diharapkan dapat:

1. Memiliki pemahaman tentang konsep-konsep esensial dari setiap teori dan model manajemen pengembangan sumber daya manusia (MSDM);
2. Memilih teori dan model-model MSDM yang relevan dengan konteks manajemen tenaga kependidikan;
3. Memiliki ketajaman dalam mendeskripsikan, menganalisis, dan solusi terhadap kasus-kasus dalam manajemen tenaga kependidikan;
4. Merumuskan model konseptual sebagai alternatif MSDM dalam konteks manajemen tenaga kependidikan di Indonesia.

KEGIATAN PERKULIAHAN

Dengan menggunakan pendekatan eksploratory dan inquiry, kegiatan perkuliahan terbagi ke dalam empat tahap, yaitu: Pertama, tahap pemahaman konsep dan teori, disajikan dengan menggunakan metode ceramah, tanya jawab, dan penyelesaian tugas-tugas laporan buku; Kedua, tahap analisis dan telaah kasus, disajikan dengan menggunakan diskusi kelompok dan pemecahan masalah; Ketiga, perumusan model alternative, disajikan dalam bentuk penyelesaian tugas individual secara berstruktur sesuai minat mahasiswa. Media pembelajaran menggunakan LCD.

EVALUASI

Evaluasi bersumber dari enam komponen, yaitu: kehadiran, laporan buku, aktivitas penyajian/diskusi, makalah individual, UTS dan UAS.

MATERI PERKULIAHAN

Kuliah	Tujuan	Materi Kuliah	Metode
1 - 2	Memiliki pemahaman tentang konsep-konsep esensial dari setiap teori dan model manajemen MSDM;	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduksi perkuliahan: Permasalahan dan tantangan dalam manajemen tenaga kependidikan dalam konteks desentralisasi pendidikan; 2. Kebijakan dan strategi perubahan dalam pengelolaan tenaga kependidikan di Indonesia; 	Ceramah, tanya jawab, dan penyelesaian tugas;
3 - 6	Memilih teori dan model-model MSDM yang relevan dengan konteks manajemen tenaga kependidikan;	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implikasi teori organisasi dan kepemimpinan terhadap PSDM; 2. Teori “Human Capital” 3. Teori dan strategi peningkatan produktivitas individu; 4. Teori pengukuran dalam MSDM. 	Diskusi dan penyelesaian tugas-tugas laporan buku;
7	Memiliki ketajaman dalam mendeskripsikan, menganalisis, dan solusi terhadap kasus-kasus dalam manajemen tenaga kependidikan;	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi-dimensi dalam MSDM: (1) Recruitment, (2) Appointment & Placement, (3) Deployment, (4) Orientation & Adjustments, (5) Job Performance, (6) Supervision, (7) Training & Development, (8) Wages, Salaries & Benefits, (9) Career Development, (10) Performance Evaluation, (11) Termination & Retirement. 	Diskusi dan penyelesaian tugas-tugas makalah kelompok;
8	Ujian Tengah Semester		
9 - 15	Merumuskan model konseptual sebagai alternatif MSDM dalam konteks manajemen tenaga kependidikan di Indonesia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Educational strategies for HR solution: (1) needs, career prospects, competencies; (2) training, quality and professionalism; (3) HRD dimension; (4) knowledge & skills; (5) quality improvement. 2. Training processes: (1) training steps, market demand, growth: personal growth, (2) need assessment, (3) training content; 3. Content development: (1) training strategies, (2) training contents, (3) curriculum, (4) modules system model; 4. Delivery process: (1) learning facilities, instructors, technologies, (2) modules, (3) teaching & learning processes, (4) outcome of learning; 5. Management of learning: instructors, content, learning processes, outcomes; 6. Monitoring & evaluation: delivery strategies, teaching & learning processes, performance, outcome; 7. Learning outcome: (1) values, knowledge, skills & attitudes, (2) better performance, (3) better quality of HR; 8. Better quality of HR: (1) work performance, (2) quality, indicator of work performance, (3) productive workers, (4) better learning; 9. Quality-Earning relationship: productive workers, higher profits, rewards, better learning & improved positions. 	Fasilitasi dan pendampingan dalam penyelesaian tugas-tugas makalah individual;
16	Ujian Ahir Semester		

SUMBER BELAJAR

Pokok:

1. Marsh, Colin J. (2008), *Becoming a Teacher: Knowledge, Skills and Issues*, 4th Edition, NSW: Pearson Education Australia.
2. Suryadi, Ace. (2002). *Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan: Isu, Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Balai Pustaka.
3. Fitz-enz, Jac & Barbara Davidson. (2002), *How to Measure Human Resources Management*, Third Edition, Singapore: McGraw-Hill.
4. De Cenzo, David A. & Stephen P. Robbins. (1999), *Human Resource Management*, Sixth Edition, Singapore: John Wiley & Sons Inc.
5. Becker S. Gary. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, 3th Edition, The University of Chicago Press.
6. McAfee, R. Bruce & William Poffenberger (1982), *Productivity Strategies: Enhancing Employee Job Performance*, N.Jersey: Prentice-Hall Inc.
7. Sutermeister, Robert A. (1976), *People and Productivity*, Third Edition, Singapore: McGraw-Hill Books Co.

Penunjang:

8. Werther, William B, & Keith Davis. (1996). *Human Resources and Personal Management*. 5th ed. New York: McGraw Hill. Inc.
9. Westerman, John dan Donoghue Pauline. (1994). *Managing The Human Resource*. London: Prantice Hall Int.
10. Spencer, Lile M and Signe M. Spencer. (1993). *Competence At Work Models For Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
11. Mondy R. Wayne & Robert M. Noe. (1993). *Human Resources Management*. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon. Inc
12. Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline The Art and Practice of The Learning Organization*, New York: Doubleday.
13. Yukl, Garry A (1989), *Leadership in Organizations*, Second edition, New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
14. Gilley, Jerry W. & Steven A. Enggland. (1989), *Principles of Human Resource Development*, Singapore: Addison Wesley Publ.Co.
15. Mali, Paul (1978), *Improving Total Productivity: MBO Strategies for Business, Government and Not-for-Profit Organizations*, New York: John Wiley & Sons.
16. Gilmore, John V. (1974), *The Productivity Personality*, California: Albion Publishing Company.
17. Polka, Walter S. (2007). "Managing People, Things, and Ideas in the Effective Change Zone: High-Touch Approach to Educational Leadership at the Dawn of the Twenty-First Century", *Journal of ISEP No.16 Vo.1*, [<http://www.isep.org>]